

MESA SALUD LABORAL AEAT REUNIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE 14 de marzo de 2017

Convocada la Comisión Permanente de la Mesa de Salud Laboral de la AEAT, la Administración nos trae dos puntos a tratar en el orden del día.

En primer lugar, nos ofrece un primer texto sobre lo que sería el procedimiento de actuación de los trabajadores especialmente sensibles frente a los riesgos derivados del trabajo: embarazo, lactancia, discapacidades, disminución sobrevenida de capacidad psicofísica, etc... una lista no cerrada de situaciones que pasará a gozar de una protección especial con la adaptación de su puesto de trabajo en lo que se haga necesario. Acogemos con satisfacción el procedimiento, en línea con lo requerido por la normativa de prevención de riesgos laborales.

En segundo lugar, y como plato fuerte del día, se nos presenta, en fase de consulta y participación, la **evaluación de riesgos psicosociales que se va a realizar el próximo mes en la AEAT**. La evaluación tendrá un carácter global, ofreciendo a 25.000 trabajadores de la organización acceder, por vía telemática y con garantías de confidencialidad, a un cuestionario sobre los factores de riesgo psicosocial asociados a su puesto de trabajo. Se seguirá la metodología FPSICO 3.1, del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y la recepción, procesamiento y elaboración de informes con distintos grados de desagregación (áreas funcionales, geográficas, categorías profesionales, etc...) se realiza por el equipo de técnicos y psicólogos del Servicio de Prevención ajeno NORPREVENCION, independiente y externo a la AEAT.

Desde GESTHA saludamos una acción preventiva largamente anhelada e insistentemente solicitada. Reconocemos el esfuerzo realizado por el Servicio de Prevención en la planificación del trabajo de campo al objeto de conseguir resultados rigurosos, y nos ponemos a su disposición para ayudar, en las próximas semanas y con nuestros medios, a **lograr una elevada participación de los trabajadores**, conscientes de que **muestras amplias mejoran exponencialmente la fiabilidad de las conclusiones**.

Sin perjuicio del reconocimiento al trabajo del Servicio de Prevención, no dejamos pasar la oportunidad de recordar a la Administración la forma en **que la política de personal y retributiva de los diferentes equipos de dirección de la AEAT, se ha constituido en uno de los principales factores, sino el mayor, de malestar e insatisfacción laboral**. Entendemos de interés dar a conocer nuestra exposición en este momento de la reunión.

Exponemos que **dicha política ha sido y sigue siendo diseñada por y para el Cuerpo de Inspectores de Hacienda**, colectivo al que se concede un "cariño" que se niega al resto de trabajadores.

Haciendo un recorrido veloz por dicha política retributiva, comenzamos criticando el diseño en las **retribuciones variables**.

- En primer lugar por su magnitud: España informa a la OCDE¹ de que “*la retribución por rendimiento, en forma de bonus, representa un máximo del 6%-10% del salario de referencia de los empleados*”. En el caso de la AEAT, este porcentaje asciende hasta el 15%-20%, lo cual puede suponer algo razonable en un departamento comercial de una empresa privada, pero no en un servicio público.
- A continuación, en cuanto a las circunstancias objetivas que motivan su devengo. Hemos visto como esta organización ha llegado a crear complementos de productividad ligados a conceptos tan peregrinos como “el uso de nuevas tecnologías” o “ocupar una plaza de concurso”. Conceptos retributivos reservados exclusivamente para el Cuerpo de Inspectores ¿Es que el resto de empleados trabajamos con ábacos? ¿Es que nuestra relación laboral es la de becarios?
- Y por último, respecto a la desproporción en su distribución. La organización ya da como aceptado un reparto desproporcionado entre el Subgrupo A1 y el resto de trabajadores. ¡Trabajadores que ahora vamos a ser entrevistados sobre nuestra percepción del equilibrio entre esfuerzo y recompensa en nuestro puesto de trabajo!

Y si repasamos las **retribuciones fijas**, la situación no mejora un ápice. El derecho a la carrera profesional, consagrado en el EBEP, ha sido cercenado. La inmensa mayoría de empleados de la AEAT no ha disfrutado de promoción profesional en los últimos 10 años, y ello ha llevado a que la mitad de la plantilla vea cómo sus retribuciones son similares o inferiores a aquéllas que corresponden a sus compañeros ya jubilados.

El problema, en el caso de los Técnicos de Hacienda, es aún más sangrante. En el año 2004 el equipo del profesor Iñaki Piñuel elaboró un **estudio sobre la incidencia del mobbing y burnout en la AEAT y la IGAE**, concluyendo de forma alarmante que más del 60% de los Técnicos encuestados mostraba signos de *burnout* en forma de sentimiento de baja realización profesional o que la cuarta parte del colectivo refería sentirse cansado emocionalmente.

Adicionalmente, **nos encontramos con que se ha burlado el mandato del legislador**, cuando en virtud de la **D.A. 4ª de la Ley 36/2006**, se instaba a los órganos de personal a poner en marcha un plan operativo de RRHH para adaptar los puestos de trabajo de los Técnicos a la complejidad de las tareas realizadas y la responsabilidad de las mismas. Aún estamos esperando ese plan operativo, puesto que tildar de tal a un documento de una docena de páginas, firmado en el año 2007 y además incumplido, es una broma de muy mal gusto.

Para concluir nuestra intervención, recordamos a la representante de la Administración que la responsabilidad de la organización y del Departamento de RRHH es máxima. Acogemos con enorme satisfacción la evaluación de riesgos psicosociales, pero desde GESTHA **instamos a este mismo Departamento a dar un giro copernicano a su política de personal, que se ha convertido en el principal factor de tensión laboral, desmotivación y falta de vínculo de la plantilla con los objetivos fijados por la dirección**, al no ser tenidas en cuentas sus expectativas profesionales.

Corregir en la dirección adecuada ayudaría a que el enorme talento existente en la organización, que ahora rehúye aflorar por falta de incentivos y por tanto se desperdicia, comenzaría a mostrarse, en la medida en que la organización comience a realizar una mejor valoración y reconocimiento del desempeño laboral de sus trabajadores.

¹ “Performance Related Pay in the Public Service In OECD and EU Member States”

Por último, y en el tradicional turno de ruegos y preguntas, aprovechamos la ocasión para recordar a la Administración la obligación de evaluar nuevamente los puestos de trabajo cuando se ha producido una modificación sustancial en las condiciones del mismo. En este sentido, desde el año 2013 y ante las sucesivas modificaciones en materia de competencias de los Técnicos, hemos requerido la evaluación del área funcional al completo, algo que aún no se ha producido, y ello a pesar de que la evaluaciones parciales llevadas a cabo (Málaga y Barcelona), han arrojado resultados preocupantes.

GESTHA
15-03-17